

Overenskomst mellem
Akademikerorganisationerne
og
Socialdemokratiet på Christiansborg
2024-2026

Indholdsfortegnelse

§ 1 Dækningsområde	3
§ 2 Lønbestemmelse	3
§ 3 Pension	4
§ 4 Arbejdstid	4
§ 5 Deltidsansatte	4
§ 6 Fravær ved sygdom, barns sygdom og omsorgsdage	4
§ 7 Fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption	5
§ 8 Ferie, ferietillæg og feriefridage	7
§ 9 Kompetenceudvikling	8
§ 10 Tillidsrepræsentanter	8
§ 11 Opsigelse m.m.	9
§ 12 Retsforhold	10
§ 13 Overenskomstens løbetid	10

§ 1 Dækningsområde

Stk. 1

Overenskomsten dækker medarbejdere med akademisk uddannelse ansat i Den Socialdemokratiske Folketingsgruppe fortrinsvis beskæftiget med politisk, økonomisk og kommunikationsfaglig rådgivning.

Stk. 2

Den Socialdemokratiske Folketingsgruppe kan bestemme, at andre grupper af medarbejdere omfattes af overenskomsten.

§ 2 Lønbestemmelse

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen. Ved nyansættelser giver ledelsen potentielle kandidater tid og mulighed for at kontakte konsulenternes tillidsrepræsentant eller dennes stedfortræder, inden ansættelseskontrakten underskrives.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Parterne er enige om, at lønkriterier bør være objektive og anvendes på en ensartet måde ved fastsættelse af personlige lønninger.

Stk. 3

Det er aftalt, at medarbejdernes løn reguleres med 4,5 pct. pr. 1. juli 2024. Pr. 1. marts 2025 reguleres medarbejdernes løn med den faktiske udvikling i forbrugerprisindekset for det forudgående hele kalenderår, dog maksimalt op til 3,1 pct. Udbetalingen sker med april-lønnen, da årsudviklingen i forbrugerprisindekset først er kendt i april. Såfremt udviklingen i forbrugerpriserne er mindre end 3,1 pct. i 2024 afsættes differencen til en tillægspulje til individuel lønforhandling i 2025.

Stk. 4 Individuel lønforhandling

Tillægspuljen er varige midler og kan udmøntes enten som faste lønstigninger eller engangsvederlag. Det er aftalt, at midlerne anvendes på baggrund af medarbejderens kvalifikationer og af hensyn til fastholdelse. Herudover kan medarbejdere, som yder en ekstraordinær indsats, tilgodeses.

Medarbejdere, der ønsker at indstille sig selv til tillæg, gør dette ved skriftlig indstilling til nærmeste leder inden d. 31. marts hvert år, hvorefter ledelsen indkalder de pågældende medarbejdere til forhandling i april måned.

Tildeling af tillæg, dvs. faste lønstigninger, sker efter forhandling med tilbagevirkende kraft fra 1. marts.

Tillidsrepræsentanten holdes orienteret gennem hele processen og kan bruges som rådgiver og sparringspartner for medarbejderne.

Efter forhandlingerne sender ledelsen en anonymiseret oversigt over uddelingene med begrundelser for de enkelte uddelinger til klubben.

Stk. 5

Fuldtidsmedarbejdere får ved ansættelsen betalt internetforbindelse fra hjemmet.

Stk. 6

Udleveret IT-udstyr skal returneres af medarbejderen ved fratrædelse eller ved overgangen til deltidsansættelse, medmindre andet aftales.

Bemærkning

Folketinget stiller p.t. mobiltelefon til rådighed for medarbejderne. Skulle dette ændre sig vil der blive optaget drøftelse mellem parterne om en løsning på dette.

Stk. 7

Den Socialdemokratiske Folketingsgruppe tilbyder et arbejdsgiverbetalt tilskud til frokostordning i Folketinget, hvor medarbejderen betaler mindstebeløbet for frokostordning fra SKAT.

§ 3 Pension

Det samlede pensionsbidrag udgør 15 procent af den månedlige løn. Af de 15 procent udgør 10 procent arbejdsgivers bidrag svarende til 2/3 af det samlede bidrag, mens medarbejderens eget bidrag udgør 5 pct. svarende til 1/3 af det samlede bidrag. Pensionen beregnes af den månedlige ferieberettigede løn. For medarbejdere ansat før d. 1. august 2022 indbetales det samlede pensionsbidrag til den kollektive pensionsordning hos AkademikerPension eller en pensionsordning efter medarbejderens eget valg. For medarbejdere ansat efter d. 1. august 2022, indbetales det samlede pensionsbidrag til den kollektive pensionsordning hos Akademikerpension medmindre andet aftales.

§ 4 Arbejdstid**Stk. 1 Uden højeste arbejdstid**

Den almindelige arbejdstid er 37 timer om ugen, men der er som udgangspunkt aftalt ingen højeste arbejdstid. Der ydes således ikke godtgørelse for eventuelt merarbejde udover de 37 timer ugentligt medmindre dette udtrykkeligt fremgår af ansættelseskontrakten. Medarbejderen tilrettelægger i samarbejde med arbejdsgiveren sin arbejdstid under behørig hensyntagen til arbejdet i Folketinget og den aktuelle politiske situation. Og ud fra en forventning om gensidig fleksibilitet.

Stk. 2 Normalarbejdstid

Normalarbejdstiden er som hovedregel hverdage mellem kl. 7 og kl. 19. Der kan forekomme merarbejde og mødeaktivitet uden for normal arbejdstid, herunder også i forbindelse med valg til Folketinget, hvilket som udgangspunkt ikke vil blive honoreret særskilt for medarbejdere ansat uden højeste arbejdstid. Planlagt eller beordret arbejde uden for normalarbejdstiden imødekommes med fleksibilitet.

§ 5 Deltidsansatte

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering).

§ 6 Fravær ved sygdom, barns sygdom og omsorgsdage**Stk. 1 Medarbejderens sygdom**

Meddelelse af sygefravær sker i overensstemmelse med personalepolitikken.

Stk. 2 Barns sygdom

Medarbejdere har ret til 2 dages hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn når

1. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
2. forholdene på arbejdsstedet tillader det,
3. barnet er under 14 år, og
4. barnet er hjemmenværende.

Stk. 3 Omsorgsdage

Medarbejdere har ret til 3 børneomsorgsdage med løn pr. barn pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvori barnet fylder 9 år. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Retten til omsorgsdage gælder fra ansættelsestidspunktet.

Omsorgsdagene afvikles efter aftale med nærmeste leder – det tilstræbes, at omsorgsdagene placeres i forbindelse med mødefri dage i Folketinget. Medarbejderen skal fremsætte sine ønsker så tidligt som muligt. Arbejdsgiver bør imødekomme ønsket, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten.

Der gælder ingen særlige betingelser om anvendelsesformål for omsorgsdage. Dagene kan holdes, når der konkret er behov for det, f.eks. i forbindelse med barnets sygdom, institutionsstart, lægebesøg eller lignende.

Omsorgsdage kan ikke holdes før fødslen. Omsorgsdage kan ikke opspares. Hvis medarbejderen ikke inden kalenderårets udgang eller ved fratræden har anvendt omsorgsdagene, bortfalder de som hovedregel og ikke forbrugte omsorgsdage kan ikke konverteres til betaling. Det gælder uanset om den ansatte har været afskåret fra at bruge dagene på grund af f.eks. tjenestefrihed eller langvarig sygdom. Omsorgsdage fra det år, hvor barnet er født, kan dog overføres til det følgende kalenderår.

Hvis medarbejderen bliver syg, før omsorgsdagen er påbegyndt, betragtes dagen ikke som afholdt. Hvis den ansatte bliver syg eller får andet lovligt forfald på omsorgsdagen, betragtes dagen som afholdt.

§ 7 Fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption

Stk. 1 Fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, hvis undersøgelserne kun kan finde sted i arbejdstiden. Fraværet skal søges placeret til mindst mulig gene for arbejdsgiveren.

Stk. 2 Graviditetsorlov (fravær før fødslen)

1) En gravid medarbejder har ret til løn under orlov i de perioder før fødslen, hvor hun efter barselloven har ret til barseldagpenge, og arbejdsgiver modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven.

Den gravide medarbejder har dog også ret til løn i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og til fødslen, selv om hun ikke har ret til dagpenge, hvis den manglende dagpengeret alene skyldes, at hun ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav. Derimod fortabes lønretten i perioden, hvis en nedsat eller manglende dagpengeret skyldes, at hun under graviditetsorloven påtager sig ny beskæftigelse.

Herudover har den gravide medarbejder altid ret til orlov med løn i 5. og 6. uge før forventet fødsel.

2) En ansat, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark eller i udlandet, har ret til løn under orlov i den periode før modtagelsen, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

Stk. 3 Orlov indtil 10 uger efter fødslen/ modtagelsen (barselorlov, adoptionsorlov og fædreorlov)

1) Moderen har ret til løn under orlov i indtil 10 uger efter fødslen (barselorlov). De 10 uger regnes fra dagen efter barnets fødsel.

2) Faderen/medmoren har i forbindelse med barnets fødsel ret til løn under orlov i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet. Efter aftale med arbejdsgiveren kan de to uger placeres på et andet tidspunkt inden for de første 10 uger efter fødslen.

3) Adoptanter har ret til løn under orlov én ad gangen i de første 10 uger efter modtagelsen af barnet.

4) Adoptanter har dog ret til løn, når de efter barselloven § 8, stk. 6, holder orlov samtidig i indtil 2 uger sammenhængende uger inden for de første 10 uger efter barnets modtagelse.

Stk. 4 Orlov efter den 10. uge efter fødslen/ modtagelsen (forældreorlov)

1) En ansat har ret til løn i 16 af de 32 ugers forældreorlov efter barsellovens § 9. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 16 uger for forældrene tilsammen.

2) En far/medmor har ret til løn i yderligere 1 af de 32 ugers forældreorlov, jf. punkt 1.

3) En adoptant har tilsvarende ret til løn i yderligere 1 af de 32 ugers forældreorlov, jf. punkt 1. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 1 uge for adoptanterne tilsammen.

4) Faderen/medmoren/den anden adoptant har ret til at placere lønnet forældreorlov inden for de første 10 uger efter fødslen/modtagelsen.

5) Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) øges med 13 uger til hver.

6) Lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforældre) øges med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Stk. 5 Genoptagelse af arbejdet/udskydelse af orlov

En ansat, der i forbindelse med hel eller delvis genoptagelse af arbejdet har udskudt/forlænget sin orlov efter barselloven §§ 11 eller 12, udskyder/forlænger tilsvarende retten til løn efter dennes aftales § 7, stk. 3 og 4.

Stk. 6 Barnets hospitalsindlæggelse

1) En ansat, hvis orlov forlænges på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 2, har ret til løn i den forlængede periode, hvis indlæggelsen sker i en lønnet orlovperiode.

2) En ansat, hvis orlov udsættes på grund af barnets hospitalsindlæggelse, jf. barsellovens § 14, stk. 3, har ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovperiode.

Stk. 7 Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

1) Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

2) Hvis barnet er dødfødt eller dør inden den 32. uge efter fødslen, bevarer faderen ret til orlov med løn efter § 7, stk. 3., pkt. 2.

3) Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til løn under orlov i indtil 14 uger efter barnets død. Retten til løn forudsætter, at den ansatte ikke allerede har udnyttet sin lønret efter denne aftale.

Stk. 8 Faderens indtræden i moderens ret til fravær

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan faderen indtræde i moderens ret til barselorlov, jf. barsellovens § 7, stk. 2. Faderen har i sådanne tilfælde ret til løn under orloven.

Stk. 9 Løn under orlov

1) Lønnet orlov holdes før ulønnet orlov.

2) Retten til løn under orlov efter § 7 er betinget af, at arbejdsgiveren modtager fuld dagpengerefusion efter barselloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad, jf. dog pkt. 3.

3) Betingelsen om fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren gælder ikke

- under fravær til graviditetsundersøgelser
- under almindelig graviditetsorlov i 5. og 6. uge før forventet fødsel
- under almindelig graviditetsorlov i perioden fra 4. uge før forventet fødsel og indtil fødslen, når manglende dagpenget og dermed refusionsadgang alene skyldes, at den ansatte ikke opfylder barsellovens beskæftigelseskrav
- når en ansat har flere arbejdsgivere
- når manglende dagpenget og dermed refusionsadgang alene skyldes den ansattes længerevarende ophold uden for landets grænser.

Stk. 10 Lønberegning

For ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom, beregnes lønnen under orlov på samme måde som under sygdom.

Stk. 11 Pensionsbidrag

Under ulønnet orlov indbetaler arbejdsgiveren sædvanligt arbejdsgiverbidrag på 10 procent til den ansattes pensionsordning. Der indbetales ikke egetbidrag. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

§ 8 Ferie, ferietillæg og feriefridage**Stk. 1 Afholdelse og optjening**

Afholdelse og optjening af ferie sker i henhold til ferieloven.

De tre ugers hovedferie placeres og afholdes så vidt muligt og under hensyntagen til arbejdets udførelse, samt gensidig fleksibilitet i perioden de sidste tre uger af juli og til og med første uge af august, medmindre andet er aftalt med nærmeste leder.

Stk. 2 Ferietillæg

Det særlige ferietillæg i henhold til Ferieloven er fastsat til 1%. Ved fratrædelse afregnes optjent feriegodtgørelse med 12,5 %.

Stk. 3 Feriefridage

1) Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener en medarbejder, der har ret til fuld løn under sygdom, 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde. Optjeningen af feriefridage sker i perioden d. 1. september (år 0) – 31. august (år 1).

2) Tidspunktet for afholdelse af de særlige feriedage følger samtidighedsprincippet i den nye ferielov og skal ske i perioden d. 1. september (år 0) – 31. december (år 1). Afviklingen inden for det pågældende ferieår fastlægges ved aftale med arbejdsgiveren og den enkelte ansatte. Afvikling sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

3) Afvikling kan ske som enkelt dage eller som brøkdele af dage.

4) Hvis dagene ikke er holdt og afviklingstidspunktet ikke er fastlagt, jf. stk. 3, pkt. 2, senest 1. september, kan arbejdsgiver varsle dagene afholdt med 1 måneds varsel.

5) Arbejdsgiver og den ansatte kan dog såvel forud for som i løbet af et ferieår aftale, at særlige feriedage ikke afvikles, men godtgøres kontant til den ansatte ved ferieårets udløb, jf. pkt. 7.

6) Såfremt den ansatte ikke har fået afholdt sine særlige feriedage ved sin fratræden, afregnes disse tilgodehavende dage kontant til den ansatte.

7) Kontant godtgørelse for fire særlige feriefridage, som udgør 2 pct. af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4 Andre fridage

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, perioden mellem disse dage samt fredagen efter Kr. Himmelfartsdag er hele fridage med løn pr. kalenderår. Hvis medarbejderen er forhindret i at afholde friheden på dagene på grund af pålagt arbejde, aftales det med nærmeste leder, hvornår friheden afholdes. Friheden kan ikke konverteres til betaling.

1. maj og grundlovsdag er normale arbejdsdage. Såfremt dagene falder i en weekend, og medarbejderen pålægges arbejde, erstattes det med frihed på andre tidspunkter i samme kalenderår, efter aftale med nærmeste leder. Som udgangspunkt kompenseres under 4 timers pålagt arbejde med en halv fridag, mens en hel arbejdsdag erstattes med én fridag, der placeres efter eget valg i samme kalenderår. Friheden kan ikke konverteres til betaling.

I forbindelse med afvikling af et folketingsvalg får medarbejderne én uges frihed som afvikles samlet inden for tre uger efter valgets afholdelse, efter nærmere aftale med nærmeste leder. Dagene kan ikke konverteres til betaling. Hvis medarbejderen er forhindret i at afholde friheden inden for de tre uger som følge af pålagt tjeneste, aftales det med nærmeste leder, om dagene afholdes som frihed på et andet tidspunkt inden for samme kalenderår eller om friheden kan konverteres til betaling.

Medarbejderne har desuden ret til en særlig fridag med løn pr. kalenderår. Den særlige fridag kan ikke konverteres til betaling og bortfalder såfremt den ikke er afholdt inden et kalenderårs udgang.

Ikke afholdte fridage bortfalder ligeledes i forbindelse med fratrædelse.

§ 9 Kompetenceudvikling

Stk. 1 Medarbejderen kan deltage i relevant kompetenceudvikling og efteruddannelse. Denne kompetenceudvikling/uddannelse skal være relevant for medarbejderens beskæftigelse i Den Socialdemokratiske Folketingsgruppe. Hensigten er, at både Den Socialdemokratiske Folketingsgruppe og medarbejderen har udbytte af kompetenceudvikling, således at medarbejderens markedsværdi som akademisk arbejdskraft optimeres.

Stk. 2 Deltagelse i kompetenceudvikling/uddannelse skal på forhånd godkendes af medarbejderens leder. Hvis leder godkender medarbejderens kompetenceudvikling/uddannelse, har medarbejderen ret til frihed med løn i den periode kompetenceudviklingen/uddannelsen varer, og Den Socialdemokratiske Folketingsgruppe betaler udgift til kompetenceudviklingen/uddannelsen og nødvendigt kursusmateriale.

Stk. 3 Medarbejderen kan som udgangspunkt bruge op til 3 arbejdsdage på kompetenceudvikling/uddannelse pr. kalenderår. Medarbejderen kan efter aftale med dennes leder bruge mere end 3 arbejdsdage på kompetenceudvikling/uddannelse pr. kalenderår. Arbejdsdage til kompetenceudvikling/uddannelse kan hverken under ansættelsesforholdet eller ved fratræden konverteres til frihed eller udbetales.

Stk. 4 Der er ikke tilknyttet midler til denne ret til kompetenceudvikling. Hvis der er behov for finansiering, skal dette aftales mellem medarbejder og leder. Der afsættes i overenskomstperioden minimum 40 pct. af organisationens kompetenceudviklingsbudget som AC-medarbejderne kan søge om i forbindelse med finansieringen af kompetenceudvikling.

Stk. 5 Generel vidensdeling og oplæring i systemer, processer og sagsgange på tværs af organisationen pålagt af Den Socialdemokratiske Folketingsgruppe indgår ikke i kompetenceudvikling/efteruddannelse pr. kalenderår.

§ 10 Tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Valg af tillidsrepræsentant

1) Som talsmand over for ledelsen kan medarbejdere vælge en tillidsrepræsentant blandt de anerkendte og dygtige funktionærer. Der kan vælges en tillidsrepræsentant, hvor der er mindst 5 medarbejdere omfattet af denne overenskomst.

2) Der kan indgås aftale om at udvide antallet af tillidsrepræsentanter eller mulighed for at vælge fællestillidsrepræsentanter, hvor praktiske eller organisatoriske grunde betinger det.

Stk. 2 Stedfortræder

Der kan vælges en stedfortræder for den valgte tillidsrepræsentant. Stedfortræderen fungerer på de tidspunkter (eksempelvis under kurser, ferie og sygdom), hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er i sådanne funktionsperioder omfattet af de samme rettigheder og pligter, som tillidsrepræsentanten.

Stk. 3 Gyldighed

Valget er gyldigt efter denne overenskomst, når det af den faglige organisation skriftligt er meddelt ledelsen. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 1 måned efter valget. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder 14 dage efter, at ledelsen har modtaget besked om valget. Indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det/de foretagne valg skal være den faglige organisation i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelse om valget.

Stk. 4 Opgaver og rettigheder

- 1) Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation, som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.
- 2) I anliggender vedrørende løn - og arbejdsforhold, er tillidsrepræsentanten berettiget til at forelægge klager og forslag for ledelsen. Det forudsættes, at den eller de berørte kolleger og tillidsrepræsentanten finder det berettiget.
- 3) Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse kan denne anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
- 4) Tillidsrepræsentanten må ikke uden ledelsens tilsagn anvende arbejdstiden for at varetage sit tillidshverv.
- 5) Hvor der ikke kan eller er mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant, kan der lokalt aftales tilsvarende rettigheder for en kontaktperson.
- 6) Tillidsrepræsentanten kan medvirke ved afskedigelser, hvis de(n) pågældende medarbejder(e) ønsker det. Tillidsrepræsentanten orienteres mundtligt af ledelsen vedrørende afskedigelse af ansatte og har påtaleret, hvis der forekommer urimelige ansættelser eller afskedigelser.
- 7) Tillidsrepræsentanten skal tillige underrettes i forbindelse med væsentlige ændringer på arbejdspladsen.
- 8) Medarbejderne har ret til at slutte sig sammen i en faglig klub, hvor tillidsrepræsentanten er formand. Hvordan klubben i øvrigt organiserer sig og fungerer i forhold til den pågældende arbejdsplads, aftales lokalt.

Stk. 5 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

- 1) Tillidsrepræsentantens afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, må aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling eller lønniveau forringes.
- 2) Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretslig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.
- 3) Det bør tilstræbes, at sagens fagretslige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke de tilfælde, hvor der foretages en berettiget bortvisning.
- 4) Fastholder ledelsen sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, kan spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af evt. erstatning, samt genansættelse, behandles i henhold til Hovedaftalen af 1. april 1993 med senere ændringer mellem Det Kooperative Fællesforbund (i dag Kooperationen) og Landsorganisationen i Danmark (LO), dog således, at Djøf træder ind i stedet for LO. Se dog § 11, stk. 2.

§ 11 Opsigelse m.m.

For opsigelse gælder Funktionærlovens regler.

§ 12 Retsforhold

Stk. 1

Som retsgrundlag for overenskomstforholdet gælder Hovedaftalen af 1. april 1993 med senere ændringer mellem Det Kooperative Fællesforbund (i dag Kooperationen) og Landsorganisationen i Danmark (LO), dog således, at Djøf træder ind i stedet for LO.

Stk. 2

En ny hovedaftale mellem Kooperationen og LO ændrer ikke på det i stk. 1 nævnte retsgrundlag, medmindre parterne er enige om, at den nye hovedaftale ønskes anvendt.

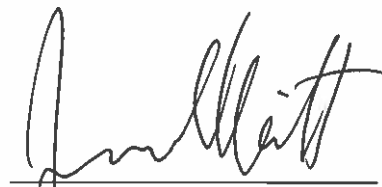
§ 13 Overenskomstens løbetid

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2024. Overenskomsten kan opsiges med tre måneders varsel til 1. april, dog tidligst den 1. april 2026.

København, den. 27. august 2024



Michael Baumsgaard Schreiber
Sekretariatschef



Jonas Fedder Witt
Tillidsrepræsentant